

Jaarplan 2025 van Minters

Inleiding

Dit jaarplan beschrijft de ambities, doelstellingen en activiteiten van Minters voor het jaar 2025. Hierin laten we zien hoe we inspelen op de ontwikkelingen in onze omgeving en leggen we vast welke stappen we als organisatie gaan zetten om onze missie en visie te realiseren. We leggen hierbij de verbinding met de resultaten en ontwikkelingen uit het voorgaande jaar.

Terugblik op 2024

In 2024 hadden we een ambitieuze agenda. We hebben op veel van de doelen en ontwikkelingen belangrijke stappen gezet. Tegelijkertijd is de omgeving en de organisatie zo dynamisch en in beweging dat we her en der onze ambities hebben moeten bijstellen en onze prioriteiten hebben moeten verleggen. Tegelijkertijd zijn op alle vlakken, bewoners, medewerkers en interne en externe samenwerking belangrijke stappen gezet. Een aantal van impactvolle en belangrijke zaken willen we hier benoemen.

Onze Kernwaarden	
<p>Onze kernwaarden hebben we in 2024 samen met de collega's verder uitgewerkt en leidend gemaakt in de ontwikkeling van de organisatie. Dit zien we inmiddels al terug in het opleidingsplan en in het inwerkprogramma. Binnen de Minters Academie worden meer trainingen en scholingen vanuit de kernwaarden ingezet. Op verschillende plekken in de organisatie wordt gewerkt aan vernieuwing van de dienstverlening vanuit deze kernwaarden.</p>	<p>Kernwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> SAMEKRACHT: Gelijkwaardigheid, In verbinding, Zelforganisatie TROTS: Vakmanschap, Reflectie, Impact IN BEWEGING: Van individueel naar collectief, Van zorgt voor naar zorgen dat, Van kwetsbaarheid naar kracht MENS ZIJN: Betrokken, Creatief, Betrouwbaar <p>minters DIENSTVERLENERS IN WELZIJN</p>

Onze dienstverlening

We zijn trots op de dienstverlening die we hebben geboden in 2024. Er is veel aandacht geweest voor de kwaliteit van de dienstverlening, ook in relatie tot de kernwaarden en het streven om een lerende (en evaluerende) organisatie te zijn.

Tevens hebben we onze dienstverlening (door)ontwikkeld en zijn er nieuwe trajecten opgestart, met steeds vaker de kracht van bewoners en hun gemeenschappen als vertrekpunt. Voorbeelden zien we bij het opbouwwerk en jongerenwerk, zoals de start van de klusbib in de Westwijk, Level Up, Gezond en Wel Thuis en de doorontwikkeling van Lief en Leed. Maar ook de andere teams zoals Mantelzorg, Bureau Sociaal Raadslieden en de wijkteams hebben nieuwe diensten en aanpakken ontwikkeld die meer gericht zijn op het collectieveren van bewoners of professionals, preventie en het preventief werken (hierop trainen we bijvoorbeeld andere professionals).

De wijkteams in Vlaardingen zijn begin 2023 georganiseerd in een deel 18- (Mevis) en een deel 18+ (Minters). In de praktijk vraagt dit om goede samenwerking en afstemming wanneer gezinnen ondersteund worden, want veel situaties vragen om een systemische benadering. Dit was nog niet goed ingeregeld. In Q3 2024 is hiervoor een gezamenlijk project van Minters en Mevis gestart.

In 2024 is een start gemaakt met de ontwikkeling van de Minters Academie met als doel een lerende community te ontwikkelen, zowel intern als extern. We zijn gestart met het vergroten van de bewustwording op alles wat er nu al is, aan:

1. Interne talenten en expertises;
2. Bestaand trainingsaanbod;
3. En aanbod “op de plank”.

In 2025 willen we op basis van een gericht intern ontwikkelbeleid en een externe groeiambitie vervolgstappen zetten.

Verbinden vanuit Kracht

Vanuit de hele organisatie is in 2024 veel aandacht uitgegaan naar het verbinden met de omgeving; met bewoners, samenwerkingspartners en onze opdrachtgevers. Lokaal en regionaal. Op strategisch, tactisch en operationeel niveau. We verbinden en werken samen om in te kunnen spelen op de maatschappelijke ontwikkelingen en daaruit voortvloeiende opgaven én om de kracht van elkaar en bewoners daarbij te benutten.

Zo zijn er met bewoners vooral stappen gezet op wijk- en buurtniveau, denk bijvoorbeeld aan de ontwikkeling van de Vrouwenkamer en Klusbib in de Westwijk, die beide samen met bewoners zijn ontwikkeld en nu worden vormgegeven. En aan de Gezond en Wel Thuis locaties waar we samen met bewoners én professionals uit Wonen-Zorg-Welzijn werken aan het bouwen van een gemeenschap én het mede hierdoor langer gezond en prettig (thuis kunnen blijven) wonen.

De samenwerking met partners krijgt op wijkniveau (denk bijvoorbeeld aan de samenwerking met collega-organisaties in de Westwijk), maar ook lokaal en regionaal vorm. Lokaal en regionaal vinden we elkaar vooral vanuit onze deelname aan diverse gemeentelijke en regionale transformatieprocessen (b.v. Transformatie sociaal Domein, IZA, RIGA en MVS Jeugdmodel). De transformatieopgave zien we aan verschillende tafels terug en krijgt

inmiddels ook op steeds meer plaatsen uitvoering in onze activiteiten. Hierbij werken we niet alleen samen met de verschillende gemeenten, maar ook met partners uit de zorg (o.a. ROG-Plus, Zorg Samen en de verschillende VVT-organisaties in de regio) samen aan het (meer) preventief werken aan gezondheid, met woningcorporaties aan leefbare en gezonde wijken en daarmee het brede welzijn in wijken (o.a. in het project De Lerende Flat en op de Gezond en Wel Thuis locaties), en met partijen die betrokken zijn bij het ontwikkelen van een gezonde en krachtige basis voor het opgroeien en ontwikkelen van kinderen, zoals onder meer de scholen.

Naast de samenwerking rondom deze transformatieprocessen, werken we natuurlijk ook samen op thema's en opgaven zoals Mantelzorg (NIRZ) en Bemoeizorg.

Positionering en profilering Minters

Als Minters vertrekken we steeds vanuit de krachten van bewoners en hun gemeenschappen. We zien dat we vanuit deze visie en onze hierop opgedane expertise steeds vaker en bewuster partij zijn in ontwikkelingen in de regio. Sterker nog, we spelen inmiddels een actieve rol in deze ontwikkelingen en proberen hieraan vanuit onze kernwaarden en visie mede richting te geven.

Deze actieve houding en het uitdragen van deze visie maken dat we hierop steeds vaker herkend en erkend worden. Ter ondersteuning van onze positionering en onze profilering hebben we in 2024 een maatschappelijk jaarverslag gepubliceerd over het voorgaande jaar.

Daarnaast is ingezet op het ontwikkelen van een nieuwe huisstijl, een nieuwe toegankelijker website en een communicatiestrategie. De website wordt in maart 2025 gelanceerd. Het wordt een gebruiksvriendelijke website met functies die ook de ontwikkeling van de dienstverlening verder gaat steunen, b.v. voor online trainings- en ontmoetingsaanbod.

Onze medewerkers

Onze mensen maken de organisatie. Aandacht voor onze mensen is een belangrijke focus geweest in 2024. Het gaat dan o.a. om aandacht voor de mens achter de mens, voor hun vitaliteit en voor het welbevinden in het werk. Dit is tot uitdrukking gekomen in de vele gesprekken met medewerkers en een duidelijker gesprekscyclus vanuit eigen regie en ontwikkeling. We merken dat dit o.a. positief effect heeft op het ziekteverzuim.

In 2024 heeft HR een onderzoek gedaan naar duurzame inzetbaarheid. Uit dit onderzoek bleek o.a. dat veel medewerkers werk en mantelzorg combineren. De uitkomsten van het onderzoek nemen we weer mee in ons personeels- en vitaliteitsbeleid.

Ook is er hard gewerkt aan de beschrijving van het functiegebouw van Minters met actieve betrokkenheid van medewerkers. De Minters Academie stut de kwaliteit van de dienstverlening door in te zetten op scholing van de medewerkers. Het opleidingsplan biedt daarbij een palet aan aanbod dat de kernwaarden versterkt.

De Basis op Orde

Een belangrijke, aan het begin van het jaar nog onbekende uitdaging, was de implementatie van AFAS. Het nieuwe systeem gaat helpen om diverse processen op gebied van HR en Financiën en de koppeling hiertussen beter te organiseren.

Wat komt er op ons af in 2025?

De samenleving is in beweging. Er zijn diverse ontwikkelingen die direct of indirect van invloed zijn op individuele bewoners en hun collectieven, op (onze) professionals en op organisaties, zoals gemeenten, en daarmee hebben ze invloed op de vraag naar de producten en diensten van Minters of de ontwikkeling daarvan.

Een aantal belangrijke ontwikkelingen¹ en hun effecten:

1. Demografisch:

- **Vergrijzing:** De bevolking vergrijst, wat leidt tot een toenemende vraag naar ouderenzorg en ondersteuning. Dit vraagt om meer middelen en innovatieve oplossingen in de zorg.
- **Diversiteit:** De samenleving wordt steeds diverser, met verschillende culturele achtergronden en behoeften. Dit vraagt om maatwerk in sociale diensten en beleid.

2. Economisch:

- **Financiering:** Bezuinigingen op sociale voorzieningen en veranderingen in de financiering van zorg en welzijn hebben invloed op de beschikbaarheid en kwaliteit van diensten.
- **Werkgelegenheid:** De economische situatie beïnvloedt de werkgelegenheid, wat op zijn beurt de sociale participatie van mensen kan beïnvloeden.
- **Armoede:** Toenemende armoede en sociale ongelijkheid kunnen leiden tot een grotere vraag naar ondersteuning en hulpverlening, vooral voor kwetsbare groepen.

3. Sociaal:

- **Participatie:** Er is een groeiende nadruk op sociale participatie en inclusie van kwetsbare groepen in de samenleving, wat vraagt om meer betrokkenheid van de gemeenschap.
- **Welzijn:** De focus verschuift van alleen zorg naar een breder welzijnsconcept, waarbij ook mentale gezondheid en sociale cohesie belangrijk zijn.
- **Vrijwilligerswerk:** De rol van vrijwilligers en informele zorg neemt toe, wat invloed heeft op de professionele zorg en ondersteuning.

4. Technologisch:

- **Digitalisering:** De opkomst van digitale technologieën biedt nieuwe mogelijkheden voor communicatie, zorg op afstand en e-health, wat de toegankelijkheid van zorg kan verbeteren.
- **Innovaties:** Technologische innovaties in de zorgsector, zoals apps en digitale platforms, kunnen de kwaliteit van sociale diensten verbeteren en de efficiëntie verhogen.

¹ Voor de analyse van de maatschappelijke ontwikkelingen maken we gebruik van het zogenaamde DESTEP model, waarbij DESTEP staat voor: demografisch, economisch, sociaal-cultureel, technologisch, ecologische en politiek-juridisch. Met deze DESTEP analyses maken we de omgevingsfactoren die Minters indirect beïnvloeden en die niet of slechts in beperkte mate te beïnvloeden zijn door de organisatie.

- **Data-analyse:** Het gebruik van data-analyse kan helpen bij het beter begrijpen van behoeften en het verbeteren van dienstverlening, wat leidt tot meer gerichte interventies.

5. Ecologisch:

- **Duurzaamheid:** Er is een groeiende aandacht voor duurzaamheid en milieuvriendelijke praktijken binnen het sociaal domein, wat invloed heeft op de manier waarop diensten worden aangeboden.

- **Klimaatverandering:** De impact van klimaatverandering kan leiden tot nieuwe sociale vraagstukken, zoals migratie en gezondheidsproblemen, die ook het sociaal domein beïnvloeden.

- **Leefomgeving:** De kwaliteit van de leefomgeving heeft invloed op het welzijn van inwoners en de toegankelijkheid van sociale voorzieningen.

6. Politiek:

- **Beleid:** Veranderingen in het sociaal beleid, zoals decentralisatie en de transitie van de jeugdzorg en de transformatie van het sociaal domein, hebben grote gevolgen voor de uitvoering van sociale diensten en de verantwoordelijkheden van gemeenten.

- **Wetgeving:** Nieuwe wet- en regelgeving kan invloed hebben op de verantwoordelijkheden van zorginstellingen en gemeenten, wat de uitvoering van sociale diensten beïnvloedt.

- **Participatie van burgers:** Er is een toenemende vraag naar burgerparticipatie en inspraak in beleidsvorming en uitvoering van sociale diensten, wat leidt tot meer betrokkenheid van de gemeenschap.

Vertaald naar de uitdagingen voor Minters:

Demografische factoren	
Vergrijzing Hierdoor: - relatief meer ouderen - toename van dementie	De vraag naar zorg neemt sterk toe, terwijl het aanbod afneemt. Hierdoor neemt het beroep op informele zorg en ondersteuning toe en hiermee neemt de druk op sociale netwerken van ouderen (w.o. mantelzorgers) toe. Langer thuis blijven wonen is een must, omdat er onvoldoende plaatsen in zorginstellingen zijn. Er komen relatief steeds meer mantelzorgers.
Toenemend aantal kwetsbare bewoners	Hierdoor neemt de vraag naar ondersteuning toe en zien we tegelijk een toenemende overlast en onbegrip in de omgeving waar mensen wonen.
Diversiteit	De aanpak per gemeente, wijk, buurt en bewoner vraagt maatwerk. Gemeenschapsvorming vraagt inspelen op en gebruik maken van deze diversiteit.

Economische factoren	
Financiën	Gemeenten worden geconfronteerd met het “ravijnjaar” 2026 doordat het gemeentefonds krimpt. Onderzoeken wijzen uit dat deze korting veel impact kan hebben op de verschillende terreinen waar gemeenten verantwoordelijk voor zijn.
Armoede	Dit doet een groter beroep op de veerkracht van mensen. De vraag naar ondersteuning neemt toe.

Sociaal-culturele factoren	
Individualisering en polarisatie	De tegenstellingen en verharding bemoeilijken het proces van versterking van de gemeenschap.
Collectivering en gemeenschap	Tegelijkertijd is er een groeiende nadruk op sociale participatie en inclusie van kwetsbare groepen in de samenleving, wat vraagt om meer gemeenschapsvorming en betrokkenheid van de gemeenschap.
Vrijwilligerswerk	De gevraagde participatie in de wijk en ondersteuning van kwetsbare (mede)bewoners neemt toe en daarmee de rol van vrijwilligers.

Technologische factoren	
Innoveren en ontwikkelen	AI en andere digitale ontwikkelingen bieden kansen, maar moeten ook zorgvuldig gewogen worden.
Ecologische factoren	
Focus op duurzame impact	Het belang van aantoonbare duurzame effecten van ondersteuning en hulpverlening neemt toe.
Holistisch en systeemgericht	Een integrale benadering van problemen kan effectiever zijn.

Politiek-juridische factoren	
Transformatie sociaal domein	Beweging naar meer collectief en preventief ondersteunen van bewoners.
Versnipperde ontwikkeling en aansturing	Verschillende transformatieprocessen (wijk, gemeente, regio's en rijk): inefficiëntie en gebrek aan samenhang.
Ravijnjaar	Politieke en financiële onzekerheden kunnen de besluitvorming beïnvloeden.

Kort cyclisch	Kortdurende subsidies en snelle veranderingen in beleid zorgen voor onzekerheid en belemmeren daardoor ontwikkelingen.
---------------	--

Deze maatschappelijke ontwikkelingen vragen om een ander antwoord. De ontwikkelingen raken bewoners, professionals en organisaties. Antwoorden (of ontwikkelingen) waar Minters aan werkt, hebben dan ook betrekking op deze drie niveaus. We vertrekken daarbij altijd vanuit de kracht van mensen en hun collectieven. We zijn ervan overtuigd dat we met deze mindset en met onze kernwaarden en de wijze waarop we deze (gaan) vertalen naar ons handelen en werken, een antwoord kunnen bieden op deze maatschappelijke uitdagingen.

Focus voor 2025

Minters profileert zich als de **“Motor van een krachtige samenleving”**, dat betekent dat we de kracht in de samenleving mobiliseren, we verbinden partijen en versterken samenwerking en we maken impact en zichtbaar. Uitgangspunt zijn onze kernwaarden.

Onze ambities voor 2025

De maatschappelijke ontwikkelingen hebben we vertaald naar onze ambities. We bouwen voort op de resultaten van 2024 en de ontwikkelingen die in het vorige jaar in gang zijn gezet. We hebben ambities en doelen geformuleerd met een extern geformuleerde focus (Toekomststrategie, Innovatie en Ontwikkeling en Impact en Zichtbaarheid) en een intern geformuleerde focus (Leren en Kwaliteit en Een Krachtige Basis).

Toekomststrategie

Ambitie: Minters streeft naar groei

Doel: Nieuwe diensten ontwikkelen en alternatieve financieringsbronnen verkennen.

Minters ziet kansen om haar dienstverlening uit te breiden. In 2025 verkennen we waar deze mogelijkheden liggen om te groeien. In de eerste helft van 2025 willen we daar al richting in bepalen. We willen deze groei geleidelijk inzetten en we zoeken daarbij ook naar samenwerking met partners. Onze kernwaarden zijn bepalend voor de keuzes die we maken.

We zien kansen in de volgende gebieden/thema's:

- Wonen, zorg en welzijn: o.a. uitbreiden aantal (pilot)locaties Gezond en Wel Thuis en het ontwikkelen van een gezondheidsnetwerk en bijbehorende dienstverlening w.o. welzijn op recept
- Samenwerking met woningcorporaties bij o.a. renovatieprojecten
- Ondersteuning, begeleiding, opleidingen en trainingen/workshops in onderwijs (PO en VO) o.a. vanuit jongerenwerk, schoolmaatschappelijk werk en de Minters Academie
- Mantelzorgondersteuning uitbreiden en passende bekostiging verkennen
- Schiedam: voorbereidingen voor welzijnsaanbesteding eind 2025
- Vlaardingen: versterken samenhang ontwikkelprocessen

Innovatie en Ontwikkeling

Ambitie: Minters staat bekend als innovatieve welzijnspartij

Doel: Minters realiseert een omgeving waarin leren en ontwikkelen centraal staan.

Minters zet in op voortdurende ontwikkeling van haar dienstverlening. Onze kernwaarden zijn leidend en waar vanuit we werken. We ontwikkelen een omgeving waarin het leren, ontwikkelen en verbeteren van onze dienstverlening leidend zijn, omdat we goed willen inspelen op maatschappelijke vraagstukken. We betrekken bewoners en professionele partners bij dit proces, omdat we het samen dóen en we zijn er vanuit overtuigd dat we samen betere resultaten kunnen bereiken en diensten kunnen ontwikkelen die aansluiten bij de behoeften en de met elkaar in te zetten beweging.

Waar richten we ons op in 2025?:

- Binnen diverse lokale en regionale transformatieprocessen gaan we een actieve en bij voorkeur richting bepalende rol spelen. Met RIGA, de gemeente Vlaardingen (transformatie Sociaal Domein) en het programma van het MVS-jeugdmodel lopen hiervoor actieve lijnen. In diverse andere samenwerkingsverbanden – de lerende flat, wonen zorg welzijn met onder andere de Gezond en Wel Thuis locaties, het Netwerk Informele en Respijtzorg – leiden we de samenwerkingsprocessen.
- Binnen de organisatie wordt gewerkt aan nieuwe vormen van dienstverlening op een aantal onderwerpen waar we in de samenleving veel uitdagingen zien: scheidingen, financiële problemen, eenzaamheid, welzijn/disbalans en werk/dagbesteding.
- We versterken onze relatie met bewoners door (1) een Panel voor Mantelzorgers, (2) verbinding en samenwerking mét bewoners in de wijken vanuit onder meer Opbouwwerk en (3) samenwerking met de woningcorporaties. We gaan meer inzetten op ervaringsonderzoek onder cliënten en de inzet van bewoners als vrijwilligers vanuit hun participatiebereidheid en/of ervaringsdeskundigheid.
- Digitalisering en AI: We zetten in op de ontwikkeling van onlinedienstverlening.
- De Minters Academie zal in 2025 verder doorontwikkeld worden voor de externe partners (organisaties en professionals die maatschappelijke diensten verlenen aan de bewoners in de MVS-regio). Naast het ontwikkelen van het opleidingsplatform, zullen we ook meer train-de-trainer programma's gaan ontwikkelen en aanbieden.

Zichtbaarheid en Impact

Ambitie: Minters maakt impact zichtbaar, we hebben een sterk imago en we zijn een gewaardeerde partner

Doel: Minters profileert zich als toonaangevende partij binnen maatschappelijke ontwikkeling.

Minters heeft wat te bieden wanneer het gaat om het bijdragen aan complexe maatschappelijke uitdagingen. We willen met deze boodschap “Minters is de motor van een krachtige samenleving” werken aan de versterking van de positionering van Minters. De impact die we meten versterkt de boodschap, die we met onze communicatiestrategie uitdragen.

Waar richten we ons op in 2025?:

- Communicatie strategisch en op diverse niveaus 's:

- Website en Nieuwsbrief
- Storytelling; Inzetten op storytelling om impact en boodschap te versterken.
- Actiever op social media
- Impact meten en zichtbaar maken
 - Cliëntervaring: Inzet op ophalen van ervaringen van bewoners, partners en mantelzorgers bij (wijk)teams.
 - Data en impact: BI-tooling en rapportages ontwikkelen om data en impact beter te duiden.
- Contacten op strategisch vlak:
 - Strategische tafels, Contacten wethouders, Strategiesessie ambtenaren Vlaardingen.
- Het jaarlijkse Minters congres

Leren en Kwaliteit

Ambitie: leren en ontwikkelen staan centraal

Doel: Op opleidingsprogramma, op basis van de kernwaarden, is gestart

Onze kernwaarden zijn leidend en worden begin 2025 in ons functiehuis vertaald naar competenties en talenten waaraan en waar vanuit we werken. We ontwikkelen een omgeving waarin naast het werken vanuit kracht (kennis, vaardigheden en talenten) en mogelijkheden, het leren, ontwikkelen en verbeteren leidend zijn, omdat we goed willen inspelen op maatschappelijke vraagstukken.

Om onze kernwaarden om te zetten in bewust bekwaam handelen en een mindset waarin we altijd vertrekken vanuit de kracht van de gemeenschap en de bewoners, bouwen we in 2025 aan een Minters leergang. We maken in 2025 een start met 4 bouwstenen. Deze breiden we geleidelijk verder uit.

Waar richten we ons op in 2025?

Community building, met de kracht van de gemeenschap als vertrekpunt
 Positieve gezondheid, met de brede blik op gezondheid en welzijn als vertrekpunt
 Projectmatig werken, aansluitend bij het impact gericht werken en de verdere ontwikkeling van de zorgorganiserende teams
 Motiverende gesprekstechnieken, om bewoners en gesprekspartners in het algemeen bewust te maken van het verlangen (vraag achter de vraag), de mogelijkheden en de nog aanwezige potentie om zo aan te sluiten bij de kracht van mensen en hun gemeenschappen.

Krachtige Basis

Ambitie: Goed ingeregelde processen, samenhang en afstemming

Doel: Management, HR, Financiën en Communicatie bouwen samen verder aan Minters

In 2025 gaan het management van Minters en de collega's van HR, Financiën en Communicatie meer in afstemming en op basis van een gezamenlijke agenda en gelijke informatie de organisatie aansturen en doorontwikkelen. Een belangrijk moment in 2025 is de Audit door Sociaal Werk Nederland.

Waar richten we ons in 2025 op?

- MT Minters met HR, Financiën en Communicatie: duidelijke rollen, agenda en versterking van de cyclus op inhoud, mensen en middelen
- HR: focus ligt op opleiden, ontwikkelen en vitaliteit
- Communicatie: bewuste communicatiestrategie ter ondersteuning van de positionering van Minters
- Financiën en data:
 - o Inzicht en impact vergroten met verbeterde forecasting en BI-tooling.
 - o Versterking cyclus geld, kwaliteit en data (beheersrol DPG/Minters).
- Management: inrichting systeem van sturing en evaluatie beleid, processen en methodieken

Uitwerking jaarplan

Terwijl we in de praktijk al met veel van de genoemde zaken bezig zijn, vertalen we dit jaarplan de komende tijd naar een werkagenda waarin activiteiten worden gekoppeld aan een planning. Met de teams werken we de komende twee maanden aan de teamplannen. Naast deze uitwerking van dit jaarplan zal de voorbereiding van de kwaliteitsmeting van Sociaal Werk Nederland de komende drie maanden ook een groot beslag leggen op onze tijd.

We zien erg uit naar het in uitvoering brengen van alle plannen. Met onze collega's, samenwerkingspartners en de bewoners in de regio Maassluis, Vlaardingen en Schiedam.